

# Rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 06.01.1961, sp. zn. 15 Co 127/60, ECLI:CZ:KSOS:1961:15.CO.127.1960.1

**Číslo:** 43/1961

**Právní věta:** Výpověď z pracovního poměru zásadně nemusí být za platného právního stavu odůvodňována. V těch případech však, kde zvláštní předpis omezuje výpověď na určité výpovědní důvody, je existence výpovědního důvodu hmotněprávní podmínkou výpovědi.

**Soud:** Krajský soud v Ostravě

**Datum rozhodnutí:** 06.01.1961

**Spisová značka:** 15 Co 127/60

**Číslo rozhodnutí:** 43

**Číslo sešitu:** 7

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Smlouvy, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 37/1959 Sb. § 1

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Č. 43/1961 sb. rozh.*

Výpověď z pracovního poměru zásadně nemusí být za platného právního stavu odůvodňována. V těch případech však, kde zvláštní předpis omezuje výpověď na určité výpovědní důvody, je existence výpovědního důvodu hmotněprávní podmínkou výpovědi.

(Rozhodnutí krajského soudu v Ostravě z 6. ledna 1961, 15 Co 127/60)

Žalobce ve žalobě jednak žádal o zjištění, že výpověď z pracovního poměru daná mu žalovaným podnikem k 31. 3. 1960 je právně neúčinná a že pracovní poměr dále trvá, jednak uplatnil nárok na náhradu mzdy mu tím ušlé. Tyto svoje nároky odůvodnil tím, že s ním byl rozváznán pracovní poměr výpovědí, ačkoliv žalovaný podnik neměl k této výpovědi důvod podle § 46 odst. 2, 6 prac. řádu pro zaměstnance železnic s přihlédnutím k § 3 rozkazu ministra dopravy ze dne 17. 11. 1958 o úpravě platových poměrů technických a administrativních zaměstnanců železnic a prováděcích předpisů k tomuto rozkazu.

Okresní soud v Olomouci zamítl žalobu v celém rozsahu. Zamítnutí žaloby odůvodnil tím, že výpověď nemusí být odůvodněna a je platná, i když je udán nesprávný důvod, byť i je žádoucí, aby v našem socialistickém státě výpověď odůvodněna byla vždy. Předchozí souhlas závodního výboru ROH s

výpovědi je dostatečnou zárukou toho, že k výpovědi nedošlo neodůvodněně, nebo z osobních pohnutek. Soudu pak nepřísluší přezkoumávat platná usnesení závodního výboru ROH.

Krajský soud v Ostravě rozhodnutí soudu první stolice potvrdil.

Z odůvodnění:

Názor prvního soudu, že výpověď z pracovního poměru nemusí být odůvodněna, nelze v plném rozsahu, tedy bez jistých výhrad a omezení schválit (srov. též směrnice pléna NS, uveřejněné pod č. 27/60 Sbírky rozh. čs. soudů). Taková zásada, bezpodmínečně vyjádřená nebo chápaná, aby odporovala zásadám socialistické společnosti a opak plyne pro to i z platné právní úpravy. Podle ní každá výpověď daná podnikem zaměstnanci má mít dostatečné společensky uznatelné důvody. Jsou zde pouze rozdíly ve způsobu a intenzitě, jak uvedený požadavek je právně zabezpečen. Obecně, pokud by nebyla stanovena výjimka, nezávisí sice platnost a účinnost výpovědi na jejím důvodu a soud se otázkou důvodu výpovědi nemůže zabývat. To však neznamená opouštění zásady, že výpověď nemá být libovolná a má mít svůj dostatečný a důvodný podklad, neboť tento požadavek je zajištěn jiným způsobem než formální sankcí neplatnosti výpovědi. Jest si totiž uvědomit, že k účinnosti výpovědi je pravidelně předepsán jednak předchozí souhlas odboru pracovních sil a sociálního zabezpečení rady ONV, jednak předchozí souhlas závodního výboru ROH. Tyto orgány při rozhodování a udělení nebo odepření souhlasu musí uvážit všechny okolnosti případu. Mají udělit souhlas jen tehdy, když - pokud jde o jmenovaný odbor - se to jeví přiměřeným s přihlédnutím k „sociálním poměrům a odbornému výcviku zaměstnance, k potřebám trhu práce, k významu úkolů zúčastněných závodů a hospodářských odvětví a k výkonnosti dotčených závodů“ [ § 15 odst. 1 písm. a-d) dekretu č. 88/1945 Sb.] a když - pokud jde o závodní výbor ROH - je to v souladu se zájmy společnosti i odůvodněnými zájmy jednotlivců“; závodní výbor má dbát též toho, aby opatření připravovaná vedením závodu „odpovídala platným právním předpisům“ (usnesení IV. všeodborového sjezdu o závodních výborech základních organizací Revolučního odborového hnutí odst. 6; § 1 zák. č. 37/1959 Sb.). Ze srovnání právní zásady, že účinnost výpovědi není podmíněna důvodem na jedné straně, s ustanoveními o předchozím souhlasu jmenovaných orgánů na straně druhé, plyne, že soud se nemůže zásadně zabývat otázkou důvodu výpovědi, nerozhodnou pro její účinnost, a že posouzení důvodnosti výpovědi přísluší pouze jmenovaným orgánům při rozhodování o udělení souhlasů předepsaných a potřebných pro její účinnost. Jen za těchto předpokladů a v tomto smyslu je správný názor prvního soudu, že k účinnosti výpovědi se nevyžaduje nějakého důvodu a že soudu nepřísluší přezkoumávat rozhodnutí závodního výboru ROH z hlediska důvodů výpovědi.

Jinak se však věc má tehdy, jestliže výjimkou ze všeobecného pravidla zvláštní právní předpis omezuje pro jisté skupiny zaměstnanců výpověď na určité vyjmenované důvody, jako je tomu v daném případě. V takovém případě existence některého ze stanovených důvodů je přímo a bezprostředně předpokladem právní účinnosti výpovědi a proto soud rozhodující o této účinnosti je nejen oprávněn, nýbrž i povinen příslušný důvod samostatně prozkoumávat a hodnotit, i když závodní výbor ROH dal souhlas k výpovědi a při tomto souhlasu měl dbát též toho, aby výpověď odpovídala platným právním předpisům. Důležitost a význam závodních výborů nemohou tomu být na překážku, když zákon takovou povinnost soudům v rámci dodržování socialistické zákonnosti ukládá. Význam závodních výborů ostatně nevylučuje přezkoumání jejich stanoviska soudem, jako je tomu např. ohledně rozhodnutí závodních výborů co rozhodčích orgánů v pracovních sporech [ § § 405 a) až 405 c) o. s. ř., vyhláška ÚRO č. 184/1959 Ú. l.].

Nelze souhlasit s názorem prvního soudu a žalovaného podniku, že okolnost, že žalobce nesouhlasil s přeřazením na funkci s nižším platem, popřípadě s platem mu nabízeným, sama o sobě zakládá důvod k výpovědi. Stanovisko žalovaného podniku, že technický nebo administrativní železniční zaměstnanec může být svým podnikem volně přeřazen na funkci s nižším platem, což žalovaný podnik vyvozuje z ustanovení § 3 odst. 2 rozkazu ministra dopravy ze dne 17. 11. 1958 o úpravě

platových poměrů technických a administrativních zaměstnanců železnic (v dalším jen „platová úprava“), není správné. Nic takového z uvedeného předpisu neplyne. Stanoví se tam, že „zaměstnanec ustanovenému v souladu s platnými předpisy na funkční místo, s jehož zastáváním je spojen nižší funkční plat, než jaký mu dosud příslušel, musí být změna funkčního platu oznámena písemně alespoň jeden měsíc předem“ a že po dobu tohoto měsíce přísluší zaměstnanci dosavadní funkční plat“. Není zde tedy vůbec nic stanoveno o tom, zda a za jakých podmínek může být zaměstnanec přeřazen na nižší funkci (nižší funkční plat), nýbrž je zde pouze odkaz na platné předpisy, které by takové přeřazení připouštěly, takže rozhodující mohou zde být pouze předpoklady a podmínky jimi stanovené. Podstatná změna obsahu pracovního poměru jako poměru oboustranně zavazujícího je s výhradou výjimky, která by speciálním předpisem byla stanovena, přípustná jen na podkladě souhlasného ujednání obou účastníků pracovního poměru, buď při jeho uzavření anebo během jeho trvání. Přeřazení na funkci s nižším platem je podstatnou změnou obsahu pracovního poměru, které je ohledně technických a administrativních zaměstnanců železnic podle předpisů pro ně platných přípustné jednostranně bez jejich souhlasu pouze v jediném případě: Z pracovního řádu pro zaměstnance železnic, z platové úpravy a z disciplinárního řádu pro zaměstnance veřejné dopravy v oboru ministerstva dopravy plyne, že výjimka je dána pouze pro případ disciplinárního provinění ve formě disciplinárního trestu [srov. oddíl 5, 11 písm. d) a e) disciplinárního řádu], neboť žádná jiná možnost jednostranného přeřazení na nižší funkci v uvedených předpisech nikde podniku vyhrazena není. Toto stanovisko je v úplném souladu s prováděcími předpisy k platové úpravě, v nichž se v § 3 uvádí, že „přeřazení zaměstnance, které znamená snížení jeho základního platu, je možno provést (nejde-li o disciplinární trest přidělení k jiné práci nebo trest vyšší) jen se souhlasem zaměstnance, neboť jde o podstatnou změnu pracovní smlouvy“. Žalovaný podnik se pro svůj názor, že nesouhlas s přeřazením je důvodem pro výpověď, neprávem dovolává dalšího ustanovení prováděcích předpisů k § 3 platové úpravy, to je ustanovení, že „jestliže zaměstnanec s takovým přeřazením nesouhlasí a dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí, má po dobu výpovědní lhůty nárok na dosavadní plat“. Zde se totiž neřeší, zda a kdy lze dát výpověď, a proto také nestanoví, že výpověď možno dát pro nesouhlas s přeřazením, nýbrž se řeší pouze otázka platového nároku v případě souběhu dvou skutečností, a to jednak, že zaměstnanec nesouhlasil s přeřazením, a jednak, že došlo k výpovědi, a to ovšem přípustné a účinné ve smyslu ustanovení o jejich důvodech a podmínkách. K závěru, že nesouhlas s přeřazením je důvodem výpovědi, nelze dospět ani na podkladě nějakých obecných a povšechných úvah. Nesrovnával by se se správným právním cítěním výklad, podle něhož by zaměstnanci mohla být dána výpověď jen proto, že nesouhlasí s opatřením podniku, s nímž souhlasit není povinen. V daném případě u žalobce nešlo o přeřazení disciplinárním opatřením a proto k jeho účinnosti bylo zapotřebí jeho souhlasu. Poněvadž žalobce bezpodmínečně souhlas nedal a podmínka jím vyžadovaná se neuskutečnila, bylo přeřazení právně neúčinné a není proto možné z něho vyvozovat nějaké důsledky v neprospěch žalobce.

Skutečným jádrem věci je otázka, zda pro výpověď pracovního poměru žalobce byl tu dán některý z výpovědních důvodů v § 46 odst. 2 pracovního řádu taxativně vypočtených, který je podmínkou právní účinnosti výpovědi. Písemná výpověď žalovaného podniku se výslovně odvolává na výpovědní důvody podle § 46 odst. 2 č. 2 (nedostatečný pracovní výkon z vlastní viny zaměstnance) a č. 6 (potřeba účelnějšího rozmístění pracovních sil v obecném zájmu) a výslovně poukazuje na nedostatečný výkon žalobce.

V tomto směru zjistil soud po doplnění řízení, že pracovní výkon žalobce jako vedoucího skupiny technických zásob ve svém celku byl jeho vlastní vinou nedostatečný. Šlo o nedostatky vyvěrající nejen z nedostatečné znalosti a zkušenosti o všech odborných stránkách funkce, nýbrž též z nedostatku energie, rozhodnosti a snahy, přičemž nedostatky v kontrolní, usměrňovací a řídicí činnosti, která byla náplní žalobcovy vedoucí funkce, nebyly rázu nahodilého a bezvýznamného, nýbrž povahy trvalé a závažné. Je proto jeho pracovní výkon hodnotit za natolik nedostatečný, že právem založil pro žalovaný podnik důvod pro výpověď ve smyslu § 46 odst. 2 č. 2 pracovního řádu.

Další setrvání žalobcovy v uvedené funkci nebylo proto důvodné a podnik vyšel žalobci dostatečně vstříc tím, že po celou řadu měsíců se snažil věc vyřídit ponecháním žalobce v závodě na jiné, méně odpovědné funkci. Když však toto řešení pro trvalý žalobcův nesouhlas s platovým určením nemohlo vést k žádnému definitivnímu konci, byl podnik oprávněn použít nakonec svého práva výpovědi. K účinnosti výpovědi není v tomto případě zapotřebí souhlasu odboru pracovních sil a sociálního zabezpečení rady ONV se zřetelem na speciální ustanovení dané prováděcími předpisy k pracovnímu řádu pro zaměstnance železnic k provedení § 53 pracovního řádu. Podmínka předchozího souhlasu závodního výboru [odst. 6, písm. d) usnesení IV. všeodborového sjezdu, zák. č. 37/1959 Sb.] byla splněna.

Požadavek žalobcův na zjištění, že výpověď jemu daná je neúčinná a že pracovní poměr jeho k žalujícímu podniku dále trvá, je tedy neodůvodněný a tím chybí i právní základ peněžních nároků z tvrzené bezúčinnosti výpovědi žalobcem vyvozovaných.